

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Kosten anwaltlicher Tätigkeit
 - 2.1 Rechtsauskünfte
 - 2.2 Rechtsberatung
 - 2.3 Erfolgshonorar
 - 2.4 Außergerichtliche Rechtsvertretung
 - 2.5 Gerichtliche Rechtsvertretung
3. Mögliche Anwaltskosten von der Auskunft bis zum Kündigungsschutzprozess
 - 3.1 Bemessungsgröße: der Gegenstandswert
 - 3.2 Auskunft
 - 3.3 Beratung
 - 3.4 Außergerichtliche Rechtsvertretung
 - 3.5 Gerichtliche Rechtsvertretung
4. Kostengünstigere Alternativen
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Beschäftigungsanspruch
 - 5.2 Beschlussverfahren - 1
 - 5.3 Beschlussverfahren - 2
 - 5.4 Betriebsrat - 1
 - 5.5 Betriebsrat - 2
 - 5.6 Betriebsrat - 3
 - 5.7 Betriebsrat - 4
 - 5.8 Betriebsrat - 5
 - 5.9 Betriebsrat - 6
 - 5.10 Betriebsrat - 7
 - 5.11 Betriebsrat - 8
 - 5.12 Betriebsrat - 9
 - 5.13 Betriebsverfassungsrechtliches Mandat
 - 5.14 Einigungsgebühr - 1
 - 5.15 Einigungsgebühr - 2
 - 5.16 Fiktive Reisekosten
 - 5.17 Gewerkschaft
 - 5.18 (Hypothetische) Fahrtkosten
 - 5.19 Kein Erstattungsanspruch
 - 5.20 Kostenerstattung - 1
 - 5.21 Kostenerstattung - 2
 - 5.22 Kostenerstattung - 3
 - 5.23 Kostenprivileg auch bei EU-DSGVO-Verstoß?
 - 5.24 Mehrere Anwälte
 - 5.25 Prozesskostenhilfe
 - 5.26 Rechtsmissbrauch

- 5.27 Schadensersatzanspruch
- 5.28 Schadensersatz nach Strafanzeige
- 5.29 Schadensersatz wg. Vollstreckung
- 5.30 Streitwert Einhaltung Betriebsvereinbarung
- 5.31 Streitwert Kündigungsschutzklage - 1
- 5.32 Streitwert Kündigungsschutzklage - 2
- 5.33 Streitwert Kündigungsschutzklage - 3
- 5.34 Streitwert Kündigungsschutzklage - 4
- 5.35 Terminsgebühr - 1
- 5.36 Terminsgebühr - 2
- 5.37 Verbandsvertreter
- 5.38 Vergleichsmehrwert
- 5.39 Verzugspauschale - 1
- 5.40 Verzugspauschale - 2
- 5.41 Weiterbeschäftigungsantrag - Streitwert
- 5.42 Zweckentsprechende Rechtsverfolgung

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitgeber kann seine Rechte in der Regel nicht allein wahren und durchsetzen. Die Rechtsordnung gibt ihm die Möglichkeit, einen Anwalt mit seiner Interessenvertretung zu beauftragen. Das kostet zwar Geld - ist im Ergebnis aber sinnvoll. Anwälte, erst recht Fachanwälte für Arbeitsrecht, sind hochqualifizierte Rechtsdienstleister, deren Dienstleistung Recht einen nicht zu unterschätzenden Wert hat und angemessen vergütet sein muss.

Praxistipp:

Viele Rechtssuchende gehen schon aus Angst vor den Kosten nicht zum Anwalt. Dafür gibt es manchmal einen Plan B: Obwohl die Anwaltsgebühren in den meisten Fällen nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz - RVG - und dem so genannten Gegenstandswert bemessen werden müssen, lässt es das Gebührenrecht - vor allem bei Rechtsauskunft/Rechtsberatung und der außergerichtlichen Rechtsvertretung - zu, dass Anwalt und Mandant eine Vergütungsvereinbarung treffen. Sie hält das "Kostenrisiko" des Rechtssuchenden in überschaubaren Grenzen.

Soweit das Gesetz keine Vergütungsvereinbarung zulässt, muss der Auftraggeber die gesetzlichen Gebühren seines Anwalts zahlen. Sie ergeben sich aus dem Vergütungsverzeichnis (VV) des RVG und hängen in der Regel vom Gegenstandswert der Angelegenheit ab. Er ist manchmal schwer zu bestimmen, beträgt in arbeitsrechtlichen Bestandsstreitigkeiten nach § 42 Abs. 2 Satz 1 des Gerichtskostengesetzes (GKG) beispielsweise die 3-fache Monatsvergütung. Erfolgshonorare sind nur in engen Grenzen zulässig. Wer es als Arbeitgeber billiger haben möchte, kann Mitglied seines Arbeitgeberverbands werden.

2. Kosten anwaltlicher Tätigkeit

Die Tätigkeit eines Anwalt ist oft vergebens, aber nie umsonst - spottet der Volksmund. Der Anwalt ist Dienstleister - und für seine Dienstleistung Recht steht ihm unabhängig von deren Erfolg eine Vergütung zu. Rechtsgrundlage seines Honorars ist das RVG, das Rechtsanwaltsvergütungsgesetz.

2.1 Rechtsauskünfte

Soweit eine Rechtsauskunft nicht mit einer anderen gebührenpflichtigen Tätigkeit zusammenhängt, "soll der Rechtsanwalt auf eine Gebührenvereinbarung hinwirken", soweit es für diese Tätigkeit im **Vergütungsverzeichnis** keine besondere Bestimmung gibt (§ 34 Abs. 1 Satz 1 RVG).

Praxistipp:

Anwälte haben in der Regel für ihre Rechtsauskünfte kein eigenes Gebührenverzeichnis. Es gibt für sie auch keinen generellen Maßstab. Grundsätzlich kann man sagen, dass die Gebühren für eine Rechtsauskunft umso höher ausfallen, je umfangreicher die anwaltliche Tätigkeit - zum Beispiel durch aufwändige Recherche - und je gewichtiger das wirtschaftliche Interesse des Rechtssuchenden ist. Hier ist es sinnvoll, einen festen Betrag als Pauschalhonorar oder ein Stundenhonorar zu vereinbaren.

Eine Rechtsauskunft muss richtig sein. Der Anwalt trägt ein Haftungsrisiko - immerhin will sich sein Mandant ja auf das, was er ihm sagt, verlassen können und danach handeln. Auch das ist ein Umstand, der in die Gebührenbemessung einfließt - ja einfließen muss.

Wenn keine Gebührenvereinbarung getroffen wird, darf der Anwalt die Gebühr "nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts" festsetzen, § 34 Abs. 1 Satz 2 RVG . Das geschieht entweder nach den §§ 315 ff. BGB - einseitige Leistungsbestimmungsrechte - oder nach § 612 Abs. 2 BGB .

2.2 Rechtsberatung

Auch bei der Rechtsberatung greift § 34 Abs. 1 Satz 1 RVG : Es gibt keine generelle "Beratungsgebühr". Auch hier kann

- ein Pauschalhonorar oder
- ein Stundenhonorar

ausgemacht werden. Während das RVG für die Bemessung der Beratungsgebühr beim Unternehmer/Arbeitgeber keine Begrenzung vorsieht, heißt es für Verbraucher/Arbeitnehmer nach § 34 Abs 1 Satz 3 RVG :

- ohne Gebührenvereinbarung darf für die Beratung oder die Ausarbeitung eines schriftlichen Gutachtens keine höhere Netto-Gebühr als 250 EUR genommen werden,
- für ein erstes Beratungsgespräch darf der Anwalt keine höhere Netto-Gebühr als 190 EUR nehmen (§ 34 Abs. 1 Satz 3 RVG).

Praxistipp:

Auch hier gilt: Wer auf Nummer sicher gehen will, sollte mit seinem Anwalt eine Gebühr für die Beratung vereinbaren. Das kann eine Pauschalgebühr oder ein Stundenhonorar sein.

2.3 Erfolgshonorar

Die Vergütung eines Rechtsanwalts ist nach § 4 RVG grundsätzlich erfolgsunabhängig. Das Gesetz lässt ein Erfolgshonorar nur in Ausnahmefällen zu. So sind Vereinbarungen, durch die

- eine Vergütung oder
- die Höhe der Vergütung
- vom Ausgang der Sache oder
- vom Erfolg der anwaltlichen Tätigkeit abhängig gemacht wird
- oder nach denen der Rechtsanwalt einen Teil des erstrittenen Betrags als Vergütung erhält,

unzulässig, soweit das RVG nichts anderes bestimmt (§ 49b Abs. 2 BRAO). Dort heißt es zum Erfolgshonorar, dass es

- nur für den Einzelfall und

- nur dann vereinbart werden darf, "wenn der Auftraggeber aufgrund seiner wirtschaftlichen Verhältnisse bei verständiger Betrachtung ohne die Vereinbarung eines Erfolgshonorars sonst von der Rechtsverfolgung abgehalten würde" (§ 4a Abs. 1 Satz 1 RVG).

§ 4a Abs. 2 RVG schreibt einen Muss-Inhalt für die Vereinbarung eines Erfolgshonorars vor. Und § 4a Abs. 3 RVG schließt an: "In der Vereinbarung sind außerdem die wesentlichen Gründe anzugeben, die für die Bemessung des Erfolgshonorars bestimmend sind. Ferner ist ein Hinweis aufzunehmen, dass die Vereinbarung keinen Einfluss auf die gegebenenfalls vom Auftraggeber zu zahlenden Gerichtskosten, Verwaltungskosten und die von ihm zu erstattenden Kosten anderer Beteiligter hat".

2.4 Außergerichtliche Rechtsvertretung

In außergerichtlichen Angelegenheiten dürfen Anwalt und Mandant eine "niedrigere als die gesetzliche Vergütung" vereinbaren, § 4 Abs. 1 Satz 1 RVG . Diese niedrigere Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zu

- Leistung,
- Verantwortung und
- Haftungsrisiko

des Anwalts stehen. Ein Grund, warum sich so genannte Billigkanzleien nicht behaupten konnten. Es ist ja nicht so, dass die Gebühr, die der Mandant zahlt, gleich im Portmonee des Anwalts versinkt. Er muss davon sein Personal, seine Infrastruktur, seine Berufshaftpflichtversicherung, Bücher, Seminare und schließlich auch noch seine Steuern und seine soziale Absicherung finanzieren.

Unberührt bleibt das Recht, für die außergerichtliche Rechtsvertretung eine höhere als die gesetzliche Vergütung zu vereinbaren. So eine Vergütungsvereinbarung

- muss in Textform geschlossen (§ 3a Abs. 1 Satz 1 RVG),
- als "Vergütungsvereinbarung" oder in vergleichbarer Weise bezeichnet und
- deutlich von anderen Vereinbarungen mit Ausnahme der Auftragserteilung abgesetzt werden und
- darf nicht in der Vollmacht enthalten sein (§ 3a Abs. 1 Satz 2 RVG).

Die Vergütungsvereinbarung muss den Hinweis darauf enthalten, dass die gegnerische Partei, ein Verfahrensbeteiligter oder die Staatskasse im Fall der Kostenerstattung regelmäßig nicht mehr als die gesetzliche Vergütung erstatten muss (§ 3a Abs. 1 Satz 3 RVG). Satz 1 und 2 gelten nicht für eine Vergütungsvereinbarung nach § 34 RVG (s. oben Gliederungspunkte 2.1. und 2.2.).

2.5 Gerichtliche Rechtsvertretung

Wird der Anwalt beauftragt, seinen Mandanten vor Gericht zu vertreten, ergeben sich seine Gebühren und erstattungsfähigen Auslagen in der Regel 1 : 1 aus dem Vergütungsverzeichnis zum RVG . Hier einige Beispiele:

- Verfahrensgebühr (für das Betreiben des Geschäfts einschließlich der Information des Mandanten)
- Terminsgebühr (für die Vertretung des Mandanten in einem Gerichtstermin)
- Einigungsgebühr (für die Vereinbarung eines Vergleichs zur Beendigung des Rechtsstreits)
- Pauschale für Post- und Telekommunikationsdienstleistungen (für Porti, Telefonkosten)
- Fahrtkosten (für die Fahrten zum Gericht und zurück zur Kanzlei)
- Tage- und Abwesenheitsgeld (für die Zeit, in der der Anwalt wegen der Wahrnehmung eines Gerichtstermins abwesend ist)
- Umsatzsteuer (für die zu zahlenden Gebühren und Auslagen)

Wollen Anwalt und Mandant ein Erfolgshonorar vereinbaren, müssen sie § 4a Abs. 1 Satz 2 RVG beachten:

"In einem gerichtlichen Verfahren darf dabei für den Fall des Misserfolges vereinbart werden, dass keine oder eine geringere als die gesetzliche Vergütung zu zahlen ist, wenn für den Erfolgsfall ein angemessener Zuschlag auf die gesetzliche Vergütung vereinbart wird."

Soweit der Mandant im Vorfeld der gerichtlichen Auseinandersetzung eine Geschäftsgebühr gezahlt hat, wird diese Geschäftsgebühr nach der Vorbemerkung zu Teil 3 des RVG -Vergütungsverzeichnisses zur Hälfte angerechnet, höchstens jedoch mit einem Gebührensatz von 0,75 - etwa bei einer Mehrvertretung mit zwei oder mehr Mandanten.

Die Terminsgebühr, das sollten Anwalt und Mandant wissen, entsteht auch für

- die Wahrnehmung eines von einem gerichtlich bestellten Sachverständigen anberaumten Termins oder
- die Mitwirkung an auf die Vermeidung oder Erledigung des Verfahrens gerichteten Besprechungen auch ohne Beteiligung des Gerichts (Vorbemerkung 3 Absatz 3 des RVG -Vergütungsverzeichnisses).

Für Besprechungen, die nur zwischen Mandant und Anwalt stattfinden, fällt keine Terminsgebühr an.

3. Mögliche Anwaltskosten von der Auskunft bis zum Kündigungsschutzprozess

Nachfolgend werden die wichtigsten Gebühren anwaltlicher Tätigkeit in Euro und Cent vorgestellt:

3.1 Bemessungsgröße: der Gegenstandswert

Die Gebühren für die anwaltliche Tätigkeit richten sich grundsätzlich nach dem so genannten "Gegenstandswert". Für diesen Wert gibt es in der Regel gesetzliche Bestimmungen.

Beispiel:

Arbeitnehmer Karl Kniepig ist bei der Eurow & Theurow GmbH tätig. Sein monatliches Gehalt beträgt 3.200,00 EUR. Die Eurow & Theurow GmbH möchte sich von Karl trennen und sein Arbeitsverhältnis beenden. Dazu sagt § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG : "Für die Wertberechnung bei Rechtsstreitigkeiten vor den Gerichten für Arbeitsachen über das Bestehen, das Nichtbestehen oder die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist höchstens der Betrag des für die Dauer eines Vierteljahres zu leistenden Arbeitsentgelts maßgebend; eine Abfindung wird nicht hinzugerechnet". Das heißt für die Eurow & Theurow GmbH: Der Gegenstandswert der anwaltlichen Tätigkeit beträgt (3 x 3.200,00 EUR =) 9.600,00 EUR.

Will der Arbeitgeber eine finanzielle Forderung gegen einen Mitarbeiter durchsetzen, ist die Höhe dieser Forderung der Gegenstandswert anwaltlicher Dienstleistung. Ist kein Wert so richtig in Euro und Cent greifbar, ist der Gegenstandswert "nach billigem Ermessen zu bestimmen; in Ermangelung genügender tatsächlicher Anhaltspunkte für eine Schätzung und bei nicht vermögensrechtlichen Gegenständen ist der Gegenstandswert auf 5 000 Euro, nach Lage des Falles niedriger oder höher, jedoch nicht über 500 000 Euro anzunehmen" (§ 23 Abs. 3 Satz 2 RVG).

3.2 Auskunft

Für eine Auskunft gibt es keine gesetzliche Gebühr. Mandant und Anwalt haben hier die Möglichkeit, eine Gebühr zu vereinbaren.

Beispiel:

Die Eurow & Theurow GmbH aus dem Beispiel in Gliederungspunkt 3.1. möchte von Rechtsanwalt Erhard G. Wonnen eine Rechtsauskunft über die generellen Möglichkeiten, sich von einem Mitarbeiter zu trennen, und welche Vorschriften sie dabei zu beachten hat. Je nach Zeitaufwand kann diese "Auskunftsgebühr" unterschiedlich hoch ausfallen.

Bevor die Gebührenvereinbarungs-Regelung ins RVG aufgenommen wurde, konnte der Rechtsanwalt nach dem Gegenstandswert der Auskunft eine 0,1- bis 1,0-Gebühr festsetzen.

Beispiel:

Der Gegenstandswert der Auskunft berechnet sich im vorausgehenden Fall nach § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG . Es geht um die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Für die Eurow & Theurow GmbH beläuft sich der Gegenstandswert auf 9.600,00 EUR. Eine 1,0-Gebühr beträgt bei diesem Gegenstandswert nach dem RVG 614,00 EUR, eine 0,1-Gebühr 61,40 EUR. Eine Mittelgebühr würde 0,55 ausmachen, also bei 337,70 EUR liegen.

Wenn nichts anderes vereinbart ist, ist die Gebühr für die Auskunft auf eine Gebühr für eine sonstige Tätigkeit, die mit der Auskunft zusammenhängt, anzurechnen (§ 34 Abs. 2 RVG).

3.3 Beratung

Für eine Beratung gibt es ebenfalls keine gesetzliche Gebühr mehr. Auch die Kosten einer Beratung müssen, wenn der Anwalt sie nicht einseitig festsetzen soll, vereinbart werden. Entscheidend für ihre Höhe sind insbesondere:

- Art der Beratung
- Art und Umfang etwaiger Recherchen
- Aufwand an Material und Personal
- Bedeutung der Angelegenheit für den Mandanten
- Schwierigkeit der Beratung
- Schwierigkeit der Sachverhaltsermittlung
- Umfang der Beratung
- Zeitaufwand der Beratung

Allgemein gültige Aussagen können hier nicht getroffen werden. Entscheidend sind die Umstände des Einzelfalls.

Beispiel:

Der Geschäftsführer Mark D. Wiese der Eurow & Theurow GmbH kennt sich in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten überhaupt nicht aus. Das erste Beratungsgespräch bei Rechtsanwalt Erhard G. Wonnen dauert eine Stunde. Der Anwalt muss Herrn Wiese einen Crashkurs ins Kündigungsrecht geben. Da der Geschäftsführer keine Unterlagen dabei hat, wird ein weiterer Besprechungstermin vereinbart. In diesem Termin wird die Personalakte des Kündigungskandidaten Karl Kniepig gesichtet und eine konkrete Strategie für dessen Kündigung abgesprochen. Bis es zur Entscheidung Kündigung kommt, gibt es zwischen den Herren Wiese und Wonnen noch etliche, zum Teil sehr zeitaufwändige Telefonate.

Praxistipp:

Die Kosten anwaltlicher Tätigkeit lassen sich - gerade bei beratungsintensiven Mandaten - oft nicht voraussehen. Hier scheint es für beide Teile sinnvoll zu sein, ein Stundenhonorar zu vereinbaren.

Auch für die Beratung gilt: Ist nichts anderes vereinbart, ist die Gebühr für die Beratung auf eine Gebühr für eine sonstige Tätigkeit, die mit der Beratung zusammenhängt, anzurechnen (§ 34 Abs. 2 RVG).

3.4 Außergerichtliche Rechtsvertretung

Für die außergerichtliche Rechtsvertretung gibt es die so genannte Geschäftsgebühr nach Nr. 2300 des RVG -Vergütungsverzeichnisses. Sie kann von Gesetzes wegen das 0,5- bis 2,5-Fache der Einzelgebühr betragen - jedoch mit der gesetzlichen Einschränkung:

"Eine Gebühr von mehr als 1,3 kann nur gefordert werden, wenn die Tätigkeit umfangreich oder schwierig war".

In der Regel rechnen Anwälte die 1,3-fache Geschäftsgebühr ab - plus Auslagen wie Portokosten und die gesetzliche Umsatzsteuer.

Beispiel:

Die Eurow & Theurow GmbH beauftragt Anwalt Erhard G. Wonnen, Karl Kniepig zu kündigen. In diesem Fall außergerichtlicher Rechtsvertretung fallen bei einer Einzelgebühr von 614,00 EUR folgende RA-Gebühren an:

- VV Nr. 2300 RVG - 798,20 EUR - Geschäftsgebühr - 1,3-fach
- VV Nr. 7002 RVG - 20,00 EUR - Pauschale für Post- und Telekommunikationsdienstleistungen
- Zwischensumme 818,20 EUR
- VV Nr. 7008 RVG - 155,46 EUR - Umsatzsteuer, 19 %
- Gesamt: 973,66 EUR

Wenn nichts anderes vereinbart wurde, werden Auskunfts- und Beratungsgebühren auf die Geschäftsgebühr angerechnet.

Die Geschäftsgebühr wird nach Maßgabe der Vorbemerkung 3 Abs. 4 VV RVG auf die spätere Verfahrensgebühr im gerichtlichen Verfahren angerechnet. Diese Anrechnung erfolgt von Gesetzes wegen. Sie muss nicht extra zwischen Anwalt und Mandant vereinbart werden.

3.5 Gerichtliche Rechtsvertretung

Beauftragt ein Arbeitgeber seinen Anwalt damit, ihn vor dem Arbeitsgericht zu vertreten, entstehen in der Regel zwei Gebühren - und zusätzliche Auslagen und die Umsatzsteuer.

Beispiel:

Karl Kniepig aus den Beispielen der vorausgehenden Gliederungspunkte hat sich gegen die Kündigung gewehrt und eine Kündigungsschutzklage erhoben. Rechtsanwalt Erhard G. Wonnen fertigt eine Klageerwidmung und vertritt die Eurow & Theurow GmbH im Gütertermin. Das Arbeitsgericht schlägt den Parteien einen Vergleich vor, den Herr Kniepig jedoch nicht annimmt. Drei Monate nach dem Gütertermin findet der Kammertermin statt. Karl ist immer noch nicht einigungsbereit - das Arbeitsgericht weist seine Klage ab. Es fallen nach einer Einzelgebühr von 614,00 EUR folgende RA-Gebühren an:

- VV Nr. 3100 RVG - 798,20 EUR - **Verfahrensgebühr** - 1,3-fach
- VV Nr. 3102 RVG - 736,80 EUR - **Terminsgebühr** - 1,2-fach
- VV Nr. 7002 RVG - 20,00 EUR - Pauschale für Post- und Telekommunikation
- VV Nr. 7003 RVG - 18,00 EUR - Kilometerpauschale für 60 gefahrene Kilometer
- VV Nr. 7005 RVG - 25,00 EUR - Abwesenheitsgeld von nicht mehr als vier Stunden
- Zwischensumme - 1.598,00 EUR
- VV Nr. 7008 RVG - 303,62 EUR - Umsatzsteuer, 19 %
- Gesamt: 1.901,62 EUR

Entscheidet das Gericht nicht streitig, sondern schließen die Parteien vor Gericht - wie in den meisten Fällen - einen Vergleich, kommt noch die so genannte 1,0-Einigungsgebühr nach VV Nr. 1000 , 1003 RVG hinzu - im Beispiel oben weitere 614,00 EUR netto, die dann zu 2.212,00 EUR ohne und 2.632,28 EUR mit Umsatzsteuer führen.

Praxistipp:

Man kann gar nicht oft genug sagen, dass qualifizierte Rechtsberatung ihren Preis hat - und haben muss. Ein gewonnener Kündigungsrechtsstreit ist das investierte Geld allemal wert. Und das gilt auch für andere arbeitsrechtliche Streitigkeiten.

Wichtig: Im Arbeitsrecht gibt es für die Kostenerstattung eine immer zu beachtende Regelung in § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG - "Im Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs besteht kein Anspruch der obsiegenden Partei auf ... Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistandes".

Klartext: Der Arbeitgeber, der seinen Prozess gewinnt, hat keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitnehmer ihm seine Anwaltskosten erstattet. Das ist eine deutliche Abweichung von der sonst geltenden zivilprozessualen Regelung, dass der Verlierer die Kosten des Rechtsstreits trägt.

Für die zweite und dritte Instanz gilt die Regelung in § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG nicht. Wer hier verliert, trägt auch die Kosten des Gegners. In den höheren Instanzen fallen auch höhere RA-Gebühren an.

4. Kostengünstigere Alternativen

Wem anwaltliche Beratung und Vertretung zu teuer ist, hat die Möglichkeit, auf eine kostengünstigere Alternative zuzugreifen:

- Arbeitgeber können Mitglied in ihrem Arbeitgeberverband,
- Arbeitnehmer können Mitglied in ihrer Gewerkschaft

werden. Satzungsrechtlich gehört bei den meisten Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften die

- Beratung und
- Vertretung

in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten zu den ureigensten Aufgaben dieser Institutionen. Natürlich ist nicht überall der gleiche

- personelle und
- fachliche

Standard gewährleistet. Manchmal passen auch die beteiligten Personen nicht zueinander, weil die Chemie zwischen ihnen ganz einfach nicht stimmt. Arbeitgeberverband und Gewerkschaft lassen sich allerdings nicht so ohne weiteres wechseln wie ein Rechtsanwalt.

Ganz kostenlos sind Rechtsberatung und Rechtsvertretung durch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften übrigens auch nicht. Da beide ihre Rechtsdienste nur für ihre Mitglieder leisten dürfen (s. dazu das Stichwort Rechtsauskunft), fallen in unterschiedlicher Höhe Mitgliedsbeiträge an. Wer die freie Anwaltswahl schätzt, wird sich vor dem Hintergrund Kostenrisiko/Kostenminimierung vielleicht eher für eine gute Rechtsschutzversicherung entscheiden.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten Entscheidungen zum Thema Rechtsanwalt und Kosten in alphabetischer Reihenfolge nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 Beschäftigungsanspruch

"1. Der Streitwert für einen Beschäftigungsanspruch, dem ein grundlegender Streit über den Inhalt und/oder den **Umfang der arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten** zugrunde liegt, bemisst sich nach § 48 Abs. 1 GKG in Verbindung mit § 3 ZPO und den sich aus § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG ergebenden Wertvorstellungen (Anlehnung an die **Empfehlungen** I.4.1 und I.12 des Streitwertkatalogs in der überarbeiteten Fassung vom 05.04.2016). 2. Die **Miterledigung** eines anderweitig anhängigen Streits um die Wirksamkeit der vom Integrationsamt erteilten Zustimmung zu einer Kündigung im Rahmen der vergleichsweisen Beendigung des Rechtsstreits über diese begründet keinen Mehrwert" (LAG Baden-Württemberg, 12.10.2016 - 5 Ta 130/16 - Leitsätze).

5.2 Beschlussverfahren - 1

Das Gerichtskostengesetz sieht in § 2 Abs. 2 ausdrücklich vor, dass Beschlussverfahren **gerichtskostenfrei** sind. Die außergerichtlichen Kosten eines Beschlussverfahrens trägt jeder Verfahrensbeteiligte selbst. Lediglich das Betriebsverfassungsgesetz sieht in § 40 Abs. 1 vor, dass der Arbeitgeber die **Kosten der Betriebsratstätigkeit** trägt - zu denen auch die Kosten eines Rechtsanwalts gehören können, der den Betriebsrat in einem Beschlussverfahren vertritt. Insoweit gilt jedoch: Ein Rechtsanwalt hat keinen Anspruch auf Erstattung von Kosten, die ihm zur Durchsetzung des an ihn **abgetretenen Anspruchs** des Betriebsrats auf Freistellung von den Kosten der Vertretung des Betriebsrats entstanden sind (BAG, 01.08.2018 - 7 ABR 41/17 - mit dem Hinweis, dass es sich bei den weiteren Kosten der Rechtsverfolgung nicht um einen ersatzfähigen Verzugsschaden nach §§ 280 Abs. 1 und Abs. 2 u. 286 Abs. 1 BGB handelt).

5.3 Beschlussverfahren - 2

Der Beteiligte eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens kann die Erstattung seiner **Rechtsdurchsetzungskosten** vom Arbeitgeber nach der BAG-Rechtsprechung nur verlangen, "wenn dies in den einschlägigen betriebsverfassungsrechtlichen oder personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen vorgesehen ist." Sehen diese Bestimmungen keine Erstattung vor, sind **nicht erfasste Kosten** regelmäßig **kein Schaden**, der nach § 280 Abs. 1 BGB zu erstatten wäre (s. dazu BAG, 02.10.2007 - 1 ABR 59/06). Ein Ergebnis, dass aus dem gesetzlichen Gesamtzusammenhang und dem Fehlen einer Vorschrift folgt, die eine Kostentragung in arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren regelt (BAG, 01.08.2018 - 7 ABR 41/17 - mit Hinweis auf BAG, 02.10.2007 - 1 ABR 59/06).

5.4 Betriebsrat - 1

Die Einleitung eines betriebsverfassungsrechtlichen Beschlussverfahrens und die Beauftragung eines Rechtsanwalts für dieses Verfahren setzen einen ordnungsgemäßen Betriebsratsbeschluss voraus. Zudem müssen das Beschlussverfahren und die Hinzuziehung des Anwalts erforderlich sein - wobei die Bewertung der Erforderlichkeit sich nach "pflichtgemäßer Berücksichtigung der objektiven Gegebenheiten und Würdigung aller Umstände, insbesondere auch der Rechtslage, die Führung eines Prozesses und die Beauftragung eines Rechtsanwalts" notwendig macht, orientieren muss. Fehlt bereits ein ordnungsgemäßer Betriebsratsbeschluss, kann der Betriebsrat vom Arbeitgeber nicht verlangen, ihn von den Anwaltskosten freizustellen (LAG Hamm, 16.01.2009 - 10 TaBV 37/08).

5.5 Betriebsrat - 2

Der Arbeitgeber trägt nach § 40 Abs. 1 BetrVG die "durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten". Zu diesen Kosten gehören auch die Anwaltsgebühren, die für die Rechtsvertretung des Betriebsrats in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren entstehen. Eine Erstattung dieser Kosten scheidet nur dann aus, "wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung von vornherein offensichtlich aussichtslos erscheint oder die Hinzuziehung eines Verfahrensbevollmächtigten rechtsmissbräuchlich erfolgt und deshalb das Interesse des Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht missachtet wird" (LAG Hessen, 27.06.2011 - 16 TaBV 65/11).

5.6 Betriebsrat - 3

§ 40 Abs. 1 BetrVG bestimmt, dass der Arbeitgeber die "durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten" trägt. Dazu können auch die erforderlichen Kosten eines Rechtsanwalts gehören, den der Betriebsrat mit seiner Vertretung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren beauftragt. Kommen mehrere gleich geeignete Möglichkeiten für die Durchsetzung eines Rechts in Betracht, darf der Betriebsrat nur die für den Arbeitgeber kostengünstigere Lösung für erforderlich halten. "In einem Verfahren nach § 78a Abs. 4 Satz 1 BetrVG [u.a. Feststellung, dass mit einem Auszubildendenvertreter nach § 78a Abs. 2 u. 3 BetrVG kein Arbeitsverhältnis zustande gekommen ist] darf der Betriebsrat neben der Mandatierung eines ihn vertretenden Rechtsanwalts regelmäßig nicht die weitere Beauftragung eines Rechtsanwalts zur gesonderten Vertretung der Jugend- und Auszubildendenvertretung für erforderlich halten" (BAG, 18.01.2012 - 7 ABR 83/10).

5.7 Betriebsrat - 4

Der Betriebsrat ist verpflichtet, bei der Wahl seiner Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung das Interesse des Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht zu beachten. Dabei muss er - wie jeder, der auf Kosten eines anderen handeln darf - die Maßstäbe einhalten, die er selbst ansetzen würde, "wenn er selbst bzw. seine beschließenden Mitglieder die Kosten tragen müsste." Ist die Rechtsverfolgung des Betriebsrats offensichtlich aussichtslos oder mutwillig, braucht der Arbeitgeber die dadurch entstandenen Kosten nicht zu übernehmen. "Offensichtlich aussichtslos ist die Rechtsverfolgung, wenn die Rechtslage unzweifelhaft ist. Mutwilligkeit kann vorliegen, wenn das Interesse des Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht missachtet wird" (BAG, 18.07.2012 - 7 ABR 23/11).

5.8 Betriebsrat - 5

Geht es um den Wert eines Wahlanfechtungsverfahrens bei einem Betriebsrat, der nur aus einer Person besteht, ist der zweifache Ausgangswert nach § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG (bis 31.07.2013 4.000,00 EUR, ab 01.08.2013 5.000,00 EUR) festzusetzen. Für jede weitere Stufe des § 9 BetrVG ist dieser Wert um den halben Ausgangswert zu erhöhen. Das heißt für einen 7-köpfigen Betriebsrat nach dem bis zum 31.07.2013 geltenden RVG: 14.000,00 EUR (4.000,00 EUR + 4.000,00 EUR [1 Mitglied] + 2.000,00 EUR [3 Mitglieder] + 2.000,00 EUR [5 Mitglieder] + 2.000,00 EUR [7 Mitglieder]). Diese Grundsätze gelten auch in einem arbeitsrechtlichen Beschlussverfahren, in dem es darum geht, das Fortbestehen eines Betriebsratsmandats festzustellen (LAG Schleswig-Holstein, 15.12.2014 - 5 Ta 165/14) .

5.9 Betriebsrat - 6

§ 40 Abs. 1 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, die Kosten eines Rechtsanwalts zu tragen, dessen **Beauftragung** der Betriebsrat in den BetrVG-Fällen für erforderlich halten durfte. Bei Beantwortung der **Erforderlichkeitsfrage** kommt es nicht allein auf die subjektiven Bedürfnisse des Betriebsrats an. Die Arbeitnehmervertretung ist gehalten, "die Interessen der Belegschaft an einer sachgerechten Ausübung des Betriebsratsamts einerseits und die berechtigten Interessen des Arbeitgebers andererseits gegeneinander abzuwägen." Der Betriebsrat darf daher das Interesse des Arbeitgebers an einer Begrenzung der von ihm nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragenden Kosten bei der Wahl seiner Rechtsverfolgung bzw. -verteidigung nicht außer Acht lassen. Der Betriebsrat handelt auf Kosten des Arbeitgebers und so muss er, wie jeder, der auf Kosten eines anderen tätig wird, "die **Maßstäbe** einzuhalten, die er ggf. bei eigener Kostentragung anwenden würde, wenn er selbst bzw. seine beschließenden Mitglieder die Kosten tragen müssten" (s. dazu BAG, 18.03.2015 - 7 ABR 4/13 u. BAG, 29.07.2009 - 7 ABR 95/07). Das führt zu dem Ergebnis, dass der Betriebsrat die kostengünstigere von mehreren der ihm zur Wahrnehmung und Durchsetzung seiner Rechte zur Verfügung stehenden - gleich geeigneten - Möglichkeiten auswählen muss (BAG, 14.12.2016 - 7 ABR 8/15 - mit Hinweis auf BAG, 25.06.2014 - 7 ABR 70/12 u. BAG, 29.07.2009 - 7 ABR 95/07).

5.10 Betriebsrat - 7

Die alleinigen **Rechtsgrundlagen** für die Heranziehung sachkundiger Personen durch den Betriebsrat zum Zwecke seiner Beratung sind außerhalb arbeitsgerichtlicher Beschlussverfahren und Verfahren vor der Einigungsstelle die §§ 80 Abs. 3 BetrVG und 111 Satz 2 BetrVG (s. dazu BAG, 25.06.2014 - 7 ABR 70/12 ; BAG, 11.11.2009 - 7 ABR 26/08 u. BAG, 26.02.1992 - 7 ABR 51/90). Geht es jedoch um die **Vertretung des Betriebsrats** bei der Durchsetzung oder Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte in arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren oder in deren Vorfeld, finden diese Regelungen keine Anwendung. Aufgabe von Beratern i.S.d. § 111 Satz 2 BetrVG oder Sachverständigen i.S.d. § 80 Abs. 3 BetrVG ist es, "die **fehlende Sachkunde des Betriebsrats** zu ersetzen, ihn also hinsichtlich konkreter Fragestellungen zu beraten, um ihn in die Lage zu versetzen, die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber sachkundig führen zu können."

"Eine Tätigkeit als **Sachverständiger** bzw. als **Berater** ist etwa anzunehmen, wenn der Rechtsanwalt zur Beratung über eine vom Arbeitgeber vorgeschlagene komplexe Betriebsvereinbarung ... [es folgt ein Hinweis auf BAG, 15.11.2000 - 7 ABR 24/00] oder zur Ausarbeitung des Entwurfs eines schwierigen Interessenausgleichs ... [es folgt ein Hinweis auf BAG, 11.11.2009 - 7 ABR 26/08] hinzugezogen wird." **Aufgabe** von Beratern und Sachverständigen ist es nicht, "als Vertreter des Betriebsrats aufzutreten und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zu führen. § 111 Satz 2 BetrVG schließt die Beauftragung eines Rechtsanwalts mit der Führung der Interessenausgleichsverhandlungen nicht aus, sondern ermöglicht die Heranziehung eines Beraters bei Interessenausgleichsverhandlungen" (BAG, 14.12.2016 - 7 ABR 8/15) .

5.11 Betriebsrat - 8

"a) Der Anspruch eines Betriebsrats aus § 40 Abs. 1 BetrVG gegen den Arbeitgeber, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehenden Kosten zu tragen, ist grundsätzlich gemäß § 851 Abs. 1 ZPO in Verbindung mit § 399 1. Fall BGB [Ausschluss einer Abtretung bei Veränderung des Inhalts der Forderung] **unpfändbar** (Abgrenzung zu ... [BAG, 15.01.1992 - 7 ABR 23/90] . b) Das gilt jedoch nicht für denjenigen **Gläubiger** des Betriebsrats [hier: ein Beratungsunternehmen], aus dessen **Beauftragung** durch den Betriebsrat sich der Anspruch aus § 40 Abs. 1 BetrVG gegen den Arbeitgeber ergibt" (BGH, 08.11.2017 - VII ZB 9/15 - Leitsätze).

5.12 Betriebsrat - 9

Zu den Kosten, die der Arbeitgeber nach § 40 Abs. 1 BetrVG zu tragen hat, können auch Kosten eines Rechtsanwalts gehören, wenn der Betriebsrat dessen Heranziehung in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren für erforderlich halten durfte. Aber: Ist die **Rechtsverfolgung** des Betriebsrats mutwillig oder offensichtlich aussichtslos, entfällt die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers (s. dazu BAG, 18.03.2015 - 7 ABR 4/13 ; BAG, 29.07.2009 - 7 ABR 95/07 ; BAG, 19.03.2003 - 7 ABR 15/02 ; BAG, 20.10.1999 - 7 ABR 25/98 u. BAG, 07.07.1999 - 7 ABR 4/98). Eine Rechtsverfolgung ist **offensichtlich aussichtslos**, "wenn die Rechtslage unzweifelhaft ist und das eingeleitete Beschlussverfahren zu einem Unterliegen des Betriebsrats führen muss" (s.dazu BAG, 29.07.2009 - 7 ABR 95/07 und BAG, 19.04.1989 - 7 ABR 6/88). **Mutwillig** ist die Rechtsverfolgung, wenn der Betriebsrat das Interesse seines Arbeitgebers an der Begrenzung seiner Kostentragungspflicht missachtet (BAG, 22.11.2017 - 7 ABR 34/16 - mit Hinweis auf BAG, 31.05.2000 - 7 ABR 8/99).

5.13 Betriebsverfassungsrechtliches Mandat

Der Arbeitgeber trägt die Kosten, die durch die Tätigkeit des Betriebsrats entstehen. Zu diesen Kosten gehören u.U. auch die Aufwendungen für einen Rechtsanwalt, der den Betriebsrat berät oder vertritt. Soll der Arbeitgeber dann zur Kassen gebeten werden, braucht er nur für die Anwaltskosten aufzukommen, die durch eine Beauftragung entstanden sind, die auf einem ordnungsgemäßen Beschluss des Betriebsrats beruht. Das heißt: "Der Betriebsrat muss sich als Gremium mit dem entsprechenden Sachverhalt befassen und durch Abstimmung eine einheitliche Willensbildung herbeigeführt haben [es folgt ein Hinweis auf BAG, 29.07.2009 - 7 ABR 95/07] . Eines Beschlusses bedarf es nicht nur vor der erstmaligen Beauftragung eines Anwalts, sondern grundsätzlich auch, bevor dieser im Namen des Betriebsrats ein Rechtsmittel einlegt. Fehlt ein solcher Beschluss, kann zwar das Rechtsmittel bei entsprechender Verfahrensvollmacht wirksam eingelegt sein. Denn die Verfahrensvollmacht nach § 81 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG berechtigt zu allen den Rechtsstreit betreffenden Prozesshandlungen einschließlich der Einlegung von Rechtsmitteln" (BAG, 18.03.2015 - 7 ABR 4/13) .

5.14 Einigungsgebühr - 1

"1. Eine **Reduzierung** der Einigungsgebühr von 1,5 auf 1,0 nach Nr. 1003 Anl. 1 RVG kommt nicht in Betracht, wenn zum Zeitpunkt des Vergleichsschlusses noch kein Antrag auf Prozesskostenhilfe wegen des Mehrvergleichs gestellt worden ist. Es fehlt in diesem Fall an einem anhängigen Verfahren im Sinne der Nr. 1003. 2. Es erscheint zweifelhaft, ob an der im Beschluss vom 18.11.2011 - 1 Ta 191/11 - vertretenen Auffassung festzuhalten ist, wonach eine Reduzierung der Einigungsgebühr auf 1,0 erfolgt, wenn zum **Zeitpunkt des Abschlusses des Vergleiches** mit einem **Mehrwert** ein Prozesskostenhilfeantrag für diesen Vergleich gestellt worden ist" (LAG Schleswig-Holstein, 11.10.2016 – 1 Ta 104/16 – Leitsätze).

5.15 Einigungsgebühr - 2

"1. Die Einigungsgebühr nach Nr. 1000 VV-RVG entsteht für die **Mitwirkung des Rechtsanwalts** beim Abschluss eines Vertrags, durch den der Streit oder die Ungewissheit über ein Rechtsverhältnis beseitigt wird. 2. Der **Gegenstandswert** für die Einigungsgebühr bestimmt sich nach dem geregelten Rechtsverhältnis, über welches Streit oder Ungewissheit bestand. Nicht maßgeblich ist, was aufgrund des Vertrages zu leisten ist. 3. Für die Regelung einer unwiderruflichen Freistellung in einem Beendigungsvergleich ist nur dann **ein zusätzlicher Wert** anzusetzen, wenn die Parteien gerade über die Frage eines Anspruchs oder Rechts auf Weiterbeschäftigung und Freistellung im Streit oder Ungewissen waren" (LAG Düsseldorf, 09.06.2017 - 4 Ta 210/17 - Leitsätze).

5.16 Fiktive Reisekosten

"1. Soweit eine Partei **eigene Reisekosten vermeidet**, indem sie einen Rechtsanwalt zu Gerichtsterminen entsendet, sind die dadurch anfallenden Anwaltsgebühren- und auslagen in Höhe der fiktiven Reisekosten von der unterliegenden Partei zu tragen, die angefallen und gemäß §§ 91 Abs. 1 Satz 2 ZPO i. V. m. §§ 19, 5 JVEG erstattungsfähig gewesen wären, wenn die obsiegende Partei **selbst zu den Gerichtsterminen** erschienen wäre. Bis zur Höhe dieser fiktiven Reisekosten sind auch die nach dem RVG anfallenden Anwaltsgebühren zu erstatten. 2. Aus § 5 Abs. 1 JVEG folgt, dass die obsiegende Partei im Rahmen der fiktiven Reisekosten die Kosten in Ansatz bringen kann, die für **Bahnfahrten erster Klasse** zu den Gerichtsterminen angefallen wären, wenn die Partei diese selbst wahrgenommen hätte. Es besteht weder eine Verpflichtung ein kostengünstigeres Beförderungsmittel in Ansatz zu bringen, noch ein eventuelles Sparangebot der Bahn zu berücksichtigen. Daher können die Bahnkosten erster Klasse im sog. 'Flexpreis'-Tarif der Bahn in Ansatz gebracht werden" (LAG Nürnberg, 08.03.2021 – 4 Ta 125/20 – Leitsatz).

5.17 Gewerkschaft

Leitet eine Gewerkschaft ein arbeitsrechtliches Beschlussverfahren ein, um gegenüber dem Arbeitgeber ihr Zugangsrecht aus § 2 Abs. 2 BetrVG durchzusetzen, kann daraus ein **Schadensersatzanspruch** in Höhe der entstandenen Rechtsanwaltskosten resultieren. "Zwischen der Gewerkschaft, die ein Zugangsrecht geltend macht, und dem Arbeitgeber besteht insoweit ein gesetzliches Schuldverhältnis, mindestens [aber] eine vertragsähnliche Sonderverbindung i.S.d. § 280 Abs. 1 BGB". Und da § 12a Abs. 1 ArbGG nur für das arbeitsgerichtliche Urteils-, nicht aber für das arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren gilt, wird der Schadensersatzanspruch der Gewerkschaft durch diese Norm nicht ausgeschlossen (LAG Hamm, 21.07.2006 - 10 TaBV 11/06).

5.18 (Hypothetische) Fahrtkosten

"Erscheint die **Partei nicht selbst**, sondern entsendet sie einen Prozessbevollmächtigten, sind die durch diesen entstehenden Kosten im Rahmen hypothetisch berechneter Reisekosten, die der Partei sonst entstanden wären, grundsätzlich erstattungsfähig (...). Zwar sind nach § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG die Kosten für die Beiziehung eines Prozessbevollmächtigten erstinstanzlich nicht erstattungsfähig. Durch diese Regelung soll das Kostenrisiko der Partei begrenzt werden. Sie soll aber nicht dadurch begünstigt werden, dass die erstattungsberechtigte Gegenpartei nicht selbst erscheint, sondern einen Prozessbevollmächtigten entsendet. Das folgt aus dem vom Gesetz verfolgten Zweck, die durch einen Prozessbevollmächtigten eintretende Verteuerung des Prozesses zu verhindern, nicht jedoch Kostenerstattungsansprüche schlechthin auszuschließen (...). Alle außergerichtlichen Kosten der Partei, die nicht in § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG genannt sind, bleiben erstattungsfähig" (BAG, 17.08.2015 - 10 AZB 27/15).

5.19 Kein Erstattungsanspruch

In der Regel ist es so, dass derjenige die Kosten eines Zivilprozesses trägt, der ihn verliert. Im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren erster Instanz ist das anders. Da gibt es in § 12a ArbGG die sogenannte **Kostenpräklusion**: kein Anspruch der obsiegenden Partei auf "Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten". Gut. Im BGB-Verzugsrecht hat der Gläubiger, wenn der Schuldner kein Verbraucher ist, gem. § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB Anspruch auf eine **40-Euro-Verzugspauschale**. Die Sonderregelung in § 12a ArbGG schließt allerdings "als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiell-rechtlichen Anspruch auf Erstattung von bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz entstandenen **Beitreibungskosten** und damit insoweit auch einen Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB aus" (BAG, 22.10.2020 – 8 AZR 412/19 – mit Hinweis auf BAG, 12.12.2018 – 5 AZR 588/17 ; BAG, 23.07.2019 – 9 AZN 252/19 ; BAG, 19.12.2018 – 10 AZR 231/18 u. BAG, 30.01.2019 – 10 AZR 596/17).

5.20 Kostenerstattung - 1

§ 12a ArbGG gilt nur für das "Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs" - nicht für das Beschwerdeverfahren nach § 78 ArbGG. Hier gelten die allgemeinen Regeln der §§ 91 ff. ZPO - das heißt: die unterlegene Partei trägt die Kosten. Und dazu gehören nach § 91 Abs. 2 ZPO auch die gesetzlichen Gebühren und Auslagen des Rechtsanwalts. Das Beschwerdeverfahren ist nicht Teil des erstinstanzlichen Urteilsverfahrens,

§ 12a ArbGG wird von § 78 ArbGG nicht angesprochen. "Soweit deshalb im Beschwerdeverfahren eine Kostenerstattung stattfinden kann (z.B. gem. § 127 IV ZPO nicht in Beschwerdeverfahren über Prozesskostenhilfeangelegenheiten), sind die Kosten der Hinzuziehung eines Prozessbevollmächtigten grundsätzlich nach den allgemeinen Regeln erstattungsfähig" (BAG, 27.10.2014 - 10 AZB 93/14).

5.21 Kostenerstattung - 2

§ 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG ist - wie sein Vorläufer in § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG 1953 - nach ständiger BAG-Rechtsprechung so auszulegen, dass die darin getroffene Regelung "nicht nur einen **prozessualen Kostenerstattungsanspruch**, sondern auch einen **materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch** unabhängig von seiner Anspruchsgrundlage, und damit auch einen Anspruch auf Erstattung vor- bzw. außergerichtlicher Kosten **ausschließt**" (s. dazu BAG, 25.09.2018 - 8 AZR 26/18). Das BAG sieht auch im Zeitpunkt der hier vorgestellten Entscheidung "keine Veranlassung, diese Rechtsprechung aufzugeben oder zu modifizieren. Insbesondere stehen einer Anwendung von § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG auf vorgerichtlich entstandene Rechtsanwaltskosten - ... - weder ein anderslautender eindeutiger Gesetzeswortlaut, noch Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung, oder die Gesetzessystematik sowie die Gesetzesgeschichte entgegen" (BAG, 28.11.2019 - 8 AZR 278/18) .

5.22 Kostenerstattung - 3

Wenn die **Kostenprivilegierung** in §12a ArbGG ihren Zweck erfüllen soll, muss sie möglichst umfassend sein. Das heißt: "1. § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG schließt als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch, sondern auch einen materiell-rechtlichen Anspruch auf Erstattung von bis zum Schluss einer eventuellen ersten Instanz entstandenen Beitreibungskosten - unabhängig von seiner Anspruchsgrundlage - und damit auch einen Anspruch auf Erstattung außer- und vorgerichtlicher Rechtsverfolgungskosten aus. 2. Der **Ausschluss materiell-rechtlicher Kostenerstattungsansprüche** nach § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG wirkt im Fall einer Inanspruchnahme der Arbeitsgerichte **über die Instanzen fort**" (BAG, 28.11.2019 - 8 AZR 293/18 - Leitsätze).

5.23 Kostenprivileg auch bei EU-DSGVO-Verstoß?

Jede Person, die **wegen eines Verstoßes** gegen die EU-DSGVO ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat nach Art. 82 Abs. 1 EU-DSGVO Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter, z.B. dann, wenn der Arbeitgeber das **Foto eines Mitarbeiters** nach dessen Ausscheiden noch als PDF zugänglich macht. Gehört zum Schaden auch die Erstattung der Kosten, die dem Arbeitnehmer durch Beauftragung des Anwalts entstanden sind, der seinen **Schadenersatzanspruch** geltend machen soll? Eher nicht. Wozu gibt es im erstinstanzlichen Urteilsverfahren vor den Arbeitsgerichten das so genannte Kostenprivileg. Daher: "Schadenersatz nach Art. 82 DSGVO hindert die Kostenregelung aus § 12a ArbGG nicht" (LAG Köln, 14.09.2020 – 2 Sa 358/20 – Leitsatz – mit dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer hier nur 300,00 EUR Schmerzensgeld zugesprochen bekam).

5.24 Mehrere Anwälte

Die unterlegene Partei trägt nach § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits. Dazu gehört es auch, die dem Gegner erwachsenen Kosten zu erstatten. Das wiederum setzt voraus, dass diese Kosten zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung und Rechtsverteidigung notwendig waren. Die Kosten eines Rechtsanwalts der obsiegenden Partei - also seine gesetzlichen Gebühren und Auslagen - sind nach § 91 Abs. 2 Satz 1 ZPO immer zu erstatten. Lässt sich eine Partei gleich von mehreren Anwälten vertreten, sind die dadurch entstehenden Kosten nur insoweit erstattungsfähig, "als sie die Kosten eines Rechtsanwalts nicht übersteigen oder als in der Person des Rechtsanwalts ein Wechsel eintreten musste" (BAG, 13.11.2013 - 10 AZB 27/13).

5.25 Prozesskostenhilfe

Prozesskostenhilfe kann u.a. gewährt werden, wenn die Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht mutwillig erscheint. Wird die beantragte Prozesskostenhilfe abgelehnt, kann der Betroffene gegen die Ablehnung Beschwerde erheben. Zu beachten ist immer: Das Prozesskostenhilfeverfahren hat nicht den

Zweck, vorab über zweifelhafte Rechtsfragen zu entscheiden. "Deshalb ist die Erfolgsaussicht einer beabsichtigten Rechtsverfolgung zu bejahen und Prozesskostenhilfe, wenn die persönlichen Voraussetzungen gegeben sind, zu gewähren, wenn ein Rechtsmittel zugelassen werden müsste, weil die durch die Rechtsverfolgung aufgeworfenen Rechtsfragen einer höchstrichterlichen Klärung bedürfen. Ein Beschwerdegericht, das wegen der Erfolgsaussichten der beabsichtigten Rechtsverfolgung die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG für gegeben hält, muss deshalb Prozesskostenhilfe bewilligen; es darf die Prozesskostenhilfe nicht ablehnen, gleichzeitig aber die Rechtsbeschwerde wegen eben jener Fragen zulassen. Geschieht dies dennoch, ist das Rechtsbeschwerdegericht allerdings nach § 78 ArbGG i.V.m. § 574 Abs. 3 Satz 2 ZPO an die Zulassung gebunden" (BAG, 10.07.2015 - 10 AZB 23/15) .

5.26 Rechtsmissbrauch

Jede Prozesspartei hat die Pflicht, die Kosten ihrer Prozessführung - wenn sie sie vom späteren Verlierer erstattet bekommen will - möglichst niedrig zu halten. Natürlich nur in dem Maße, wie es sich mit der Wahrung ihrer berechtigten Belange vereinbaren lässt. Verstößt eine Prozesspartei gegen diese Verpflichtung, kann das möglicherweise zu dem Ergebnis führen, dass ihr Kostenfestsetzungsverlangen rechtsmissbräuchlich ist. Dann sind die angemeldeten Mehrkosten vom Rechtspfleger nach dem Grundsatz von Treu und Glauben abzusetzen. Die gesetzlichen RA-Gebühren sind unabhängig von den konkreten Umständen stets als zweckentsprechend verursachte Kosten zu werten (BAG, 18.11.2015 - 10 AZB 43/15) .

5.27 Schadensersatzanspruch

Auch wenn der Arbeitgeber ihm entstandene Rechtsanwaltskosten gegen einen straffällig gewordenen Mitarbeiter als Schadensersatz einfordert: § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG schließt für die erste Instanz jeden Anspruch aus. Dieser Ausschluss betrifft zunächst den prozessualen Kostenerstattungsanspruch, also den Anspruch, der sich sonst für die gewinnende Partei aus § 91 ZPO ergibt. Darüber hinaus schließt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG nach ständiger BAG-Rechtsprechung auch einen materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch aus, der als Schadensersatzanspruch entstanden ist. Und dabei spielt es keine Rolle, auf welche Rechtsgrundlage dieser Schadensersatzanspruch gestützt wird (LAG Rheinland-Pfalz, 15.05.2008 - 10 Sa 70/08).

5.28 Schadensersatz nach Strafanzeige

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmer N war Fahrer eines Werttransporters. Er ließ einen verdächtigen Geldschein des Kunden K polizeilich prüfen. Der Verdacht bestätigte sich nicht. N bekam die Banknote von der Polizei zurück und gab sie in einer Filiale von Arbeitgeber AS ab - allerdings ohne Quittung. Nachdem der Kunde nach dem Schein fragte, er aber unauffindbar war, erstattete A ohne bei N nachzufragen gleich Strafanzeige. N ließ sich im Strafverfahren anwaltlich vertreten. Die Staatsanwaltschaft stellte das Verfahren nach Aufklärung des Sachverhalts ein - die ihm entstandenen Anwaltskosten verlangte N von A erstattet.

Grundsätzlich braucht niemand, der gutgläubig eine Strafanzeige erstattet, damit zu rechnen, dem Angezeigten Schadensersatz zahlen zu müssen, wenn sich der geäußerte Verdacht später nicht bestätigt. Nur: In einem Arbeitsverhältnis bestehen wechselseitige Fürsorgepflichten. Diese Fürsorgepflichten sollen verhindern, dass eine Partei der anderen grundlos Schaden zufügt. Hier war der Arbeitgeber verpflichtet, seinen Mitarbeiter zunächst selbst zum Vorfall zu befragen und den Sachverhalt aufzuklären. Erst danach hätte er die Strafanzeige loslassen dürfen - mit dem Ergebnis, dass er seinem Mitarbeiter nun die Anwaltskosten erstatten muss (ArbG Köln, 18.12.2014 - 11 Ca 3817/14).

5.29 Schadensersatz wg. Vollstreckung

Für die Zwangsvollstreckung in arbeitsgerichtlichen Angelegenheiten gelten nach § 62 ArbGG die ZPO-Bestimmungen. Dazu gehört auch § 717 Abs. 2 Satz 1 ZPO , der sagt: "Wird ein für **vorläufig vollstreckbar erklärtes Urteil** aufgehoben oder abgeändert, so ist der Kläger zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der dem Beklagten durch die Vollstreckung des Urteils oder durch eine zur Abwendung der Vollstreckung gemachte Leistung entstanden ist." Dazu das Bundesarbeitsgericht: "Die in § 717 Abs. 2 Satz 1 ZPO getroffene Regelung beruht auf dem allgemeinen Rechtsgedanken, dass die Vollstreckung aus einem noch nicht rechtskräftigen Urteil **auf Gefahr des Gläubigers** erfolgt. Der Schadensersatzanspruch nach § 717 Abs. 2 Satz 1 ZPO umfasst alle Schäden, die dem Beklagten durch die vorzeitige Leistung

entstanden sind und die im Einzelfall den Wert des Klagegegenstandes übersteigen können" (s. dazu BAG, 20.03.2014 - 8 AZR 269/13). " § 717 Abs. 2 ZPO ist gemäß § 62 Abs. 2 Satz 1 ArbGG " – also trotz der Kostenprivilegierung in § 12a Abs. 1 ArbGG (Anm. d. Verf.) – "auch im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren anwendbar" (BAG, 22.10.2020 – 8 AZR 412/19 – mit dem Ergebnis: Schadensersatzanspruch besteht).

5.30 Streitwert Einhaltung Betriebsvereinbarung

Es gibt Fälle, in denen es nicht so einfach ist, den für die Berechnung der Anwalts- und Gerichtsgebühren zutreffenden Streitwert zu finden. Geht es um eine direkt **in EUR und Cent** bezifferbare Entgeltforderung, ist die Sache klar. Dann ist der Betrag der Forderung der Streitwert. Schwieriger wird es dagegen, wenn die Angelegenheit **nicht direkt in Geld** gemessen werden kann. Beispielsweise, wenn es um Verstöße des Arbeitgebers gegen eine Betriebsvereinbarung geht, weil er Mitarbeiter ohne Genehmigung des Betriebsrats einfach aus dem Frei geholt hat. Wenn nichts weiterbringt, nimmt man häufig den so genannten "**Hilfswert**" aus § 23 Abs. 3 Satz 2 RVG : 5.000,00 EUR. Nur: Wird dem Arbeitgeber vorgeworfen, in eineinhalb Jahren etwa 4.000 mal gegen die zu beachtende Betriebsvereinbarung verstoßen zu haben, reicht dieser Hilfswert nicht mehr (LAG Schleswig-Holstein, 10.11.2021 - 5 Ta 77/21).

5.31 Streitwert Kündigungsschutzklage - 1

"1. Der Streitwert einer Klage gegen eine außerordentlich, hilfsweise ordentlich ausgesprochene Kündigung ist mit einem **Vierteljahresentgelt** zu bewerten (§ 42 Abs. 2 Satz 1 GKG). Dies gilt auch, wenn der Klageantrag gegen die hilfsweise ordentliche Kündigung als uneigentlicher **Hilfsantrag** gesondert gestellt wird. 2. Bei einer Kündigungsschutzklage und gleichzeitigen Klage auf Verzugslohn für die Zeit nach dem Kündigungstermin in objektiver Klagehäufung sind die Streitwerte der Klageanträge gemäß § 39 GKG zu addieren. Ein Additionsverbot wegen wirtschaftlicher Identität besteht nicht. Dies gilt auch für **Verzugslohnansprüche** aus den ersten drei Monaten nach dem Kündigungstermin (LAG Düsseldorf, 16.06.2017 - 4 Ta 211/17 - Leitsatz - unter Festhalten an der ständigen Bezirksrechtsprechung, etwa Beschluss vom 26.08.2010 - 2 Ta 507/10, und entgegen Streitwertkatalog I Nr. 6).

5.32 Streitwert Kündigungsschutzklage - 2

"1. Werden mehrere Kündigungen ausgesprochen, ist im Hinblick auf die Kündigung mit dem frühesten Beendigungstermin **ein Vierteljahreseinkommen** in Ansatz zu bringen. Bei den die weiteren Kündigungen betreffenden Anträgen handelt es sich regelmäßig um Hilfsanträge. Für diese ist der Gegenstandswert nach § 45 Abs. 1 Satz 2 GKG ... zu **erhöhen**, wenn über sie entschieden wird oder sie in einem Vergleich sachlich mitgeregelt werden (...) (vgl. LAG Berlin-Brandenburg 15. November 2019 - 26 Ta (Kost) 6086/19) . 2. Ein auf eine Kündigung bezogener Kündigungsschutzantrag ist dahin zu verstehen, dass er auflösend bedingt für den Fall gestellt ist, dass der Kündigungsschutzantrag gegen eine früher greifende Kündigung ohne Erfolg bleibt. Nur dies entspricht dem wohlverstandenen **(Kosten-)Interesse der klagenden Partei**. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitgeber die Kündigung nur 'vorsorglich' im Verhältnis zu einer bereits ausgesprochenen außerordentlichen Kündigung und damit auflösend bedingt für den Fall erklärt hat, dass das Arbeitsverhältnis bereits durch die andere Kündigung beendet ist" (LAG Berlin-Brandenburg, 24.01.2022 - 26 Ta (Kost) 6108/21 - 1. u. 2. Leitsatz – mit Hinweis auf BAG, 29.06.2017 - 2 AZR 302/16).

5.33 Streitwert Kündigungsschutzklage - 3

"3. Wird während des Rechtsstreits später eine weitere - zu einem früheren Zeitpunkt wirkende - Kündigung ausgesprochen, handelt es sich regelmäßig bei dem zuerst angekündigten Antrag der Sache nach nur noch um einen **Hilfsantrag**. Wegen § 40 GKG ... ist der danach als Hilfsantrag zu wertende Ausgangsantrag **gebührenrechtlich dennoch zu berücksichtigen**, da es insoweit auf den Zeitpunkt ankommt, zu dem der Antrag den Rechtszug eingeleitet hat, unabhängig davon, ob über ihn entschieden wird oder die Voraussetzungen des § 45 Abs. 1 , 4 GKG (...) vorliegen. Denn zum Zeitpunkt der 'Einleitung des Rechtszugs' handelte es sich um einen **Hauptantrag**. 4. Es ist nicht ausgeschlossen, dass eine klagende Partei eine später wirkende Kündigung ganz bewusst mit einem Hauptantrag angreift. Denn der Streitgegenstand einer Kündigungsschutzklage - und damit der Umfang der Rechtskraft eines ihr stattgebenden Urteils - kann auf die (streitige) Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die konkret angegriffene Kündigung beschränkt werden" (LAG Berlin-Brandenburg, 24.01.2022 – 26 Ta (Kost) 6108/21 – 3. u. 4. Leitsatz – mit Hinweis auf BAG 22.11.2012 - 2 AZR 732/11).

5.34 Streitwert Kündigungsschutzklage - 4

"5. Auch wenn die Parteien sich nicht auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu dem spätesten Beendigungstermin einer der Kündigungen einigen, kann im Regelfall davon ausgegangen werden, dass in einem Auflösungsvergleich sämtliche in das Verfahren eingeführte **Beendigungstatbestände mitgeregelt** worden sind. Gegenstand der Vergleichsverhandlungen sind regelmäßig alle Beendigungstatbestände. Der gewählte Beendigungszeitpunkt wirkt sich **im Rahmen des 'Gesamtpakets'** aus, in das meist sämtliche Beendigungstatbestände **als wertbildende Faktoren** einfließen und damit jedenfalls materiell im Sinne des § 45 Abs. 1 Satz 2 iVm. Abs. 4 GKG ... mit geregelt werden" (s. dazu LAG Baden-Württemberg, 02.09.2016 - 5 Ta 101/16 – u. LAG Berlin-Brandenburg, 19.05.2021 - 17 Ta (Kost) 6041/21). "6. Anders kann ausnahmsweise zu entscheiden sein, wenn eine von mehreren Kündigungen offensichtlich (zB als Probezeitkündigung) wirksam ist, der Arbeitgeber aber während des Prozesses 'aus reiner Vorsicht' vorsorglich noch eine weitere Kündigung nachgeschoben hat, die jedoch angesichts einer wirksamen Kündigung im Rahmen der Vergleichsverhandlungen keinen wertbildenden Faktor mehr darstellt" (LAG Berlin-Brandenburg, 24.01.2022 – 26 Ta (Kost) 6108/21 – 3. u. 4. Leitsatz).

5.35 Terminsgebühr - 1

"Wird im Urteilsverfahren vor den Arbeitsgerichten ein Vergleich geschlossen, so entsteht eine Terminsgebühr. Nr. 3104 Abs. 1 Nr. 1 RVG-VV stellt auf den Vergleichsabschluss in einem Verfahren, für das mündliche Verhandlung vorgeschrieben ist, ab. Unerheblich ist, ob der Vergleich in mündlicher Verhandlung protokolliert oder schriftlich nach § 278 Abs. 6 ZPO festgestellt wird" (BAG, 20.06.2006 - 3 AZB 78/05).

5.36 Terminsgebühr - 2

Nach VV Nr. 3104 Abs. 2 RVG wird eine Terminsgebühr angerechnet, wenn in diesem Termin auch Verhandlungen zur Einigung über in diesem Verfahren nicht rechtshängige Ansprüche geführt werden. Damit trifft VV Nr. 3104 Abs. 2 RVG aber nur eine unmittelbare Aussage zu einer erhöhten Terminsgebühr in einem Verfahren, "das durch Vergleich erledigt wird und dabei Gegenstände miterledigt" werden, "die in jenem Verfahren nicht streitgegenständlich waren." VV Nr. 3104 Abs. 2 RVG ist aber kein eigener Gebührentatbestand. Er setzt voraus, dass in dem Verfahren, in dem sie angerechnet wird, ein gerichtlicher oder außergerichtlicher Termin i.S.d. VV Vorbemerkung 3 Abs. 3 RVG stattgefunden hat (BAG, 17.02.2014 - 10 AZB 81/13).

5.37 Verbandsvertreter

Wer seine Rechte in einem Zivilverfahren – einschließlich des Anspruchs auf Kostenerstattung nach § 91 Abs. 2 Satz 1 Halbs. 1 ZPO – durchsetzen will, muss dabei immer das aus dem Grundsatz von Treu und Glauben abgeleitete **Missbrauchsverbot** beachten. Danach ist jede Prozesspartei gehalten, "die **Kosten ihrer Prozessführung**, die sie im Falle ihres Sieges vom Gegner erstattet verlangen will, so niedrig zu halten, wie sich dies mit der Wahrung ihrer berechtigten Belange vereinbaren lässt" (s. dazu BAG, 17.08.2015 - 10 AZB 27/15). Verlangt eine Partei die Kosten des von ihr beauftragten Verbandsvertreters erstattet, dürfen diese Kosten "nicht höher sein als diejenigen Kosten, die aufgrund der Beauftragung eines Rechtsanwalts entstanden wären" – sonst sind sie in der Regel nicht als "notwendig" i.S.d. § 91 Abs. 1 Satz 1 ZPO anzusehen. Und tritt ein Verbandsvertreter nicht als Anwalt auf, ist er zur Gebührenerhebung nach dem RVG nicht befugt (BAG, 02.09.2020 – 9 AZB 41/20 – mit Hinweis auf BAG, 18.11.2015 - 10 AZB 43/15).

5.38 Vergleichsmehrwert

In einem **Kündigungsrechtsstreit** kommt es häufig vor, dass die Parteien in ihrem Beendigungsvergleich auch eine Freistellung des Arbeitnehmers vereinbaren. Wenn diese Freistellung nicht bereits vor Vergleichsschluss vereinbart wurde oder Gegenstand der gerichtlichen Auseinandersetzung ist, löst sie gebührenmäßig einen so genannten "Vergleichsmehrwert" aus. Der Grund dafür: Die Parteien einigen sich über eine für sie "**werthaltige Frage**", die bislang nicht Streitgegenstand war. Dabei ist die Freistellung als "Gegenstück" des Beschäftigungsanspruchs anzusehen - mit der Folge, dass der Vergleichsmehrwert für die Freistellung **mit einem Bruttomonatsgehalt** zu bewerten ist, wenn sie den Zeitraum eines Monats übersteigt (LAG Hamburg, 14.09.2016 - 6 Ta 23/16) .

5.39 Verzugspauschale - 1

§ 288 Abs. 5 Satz 1 BGB sieht seit dem 29.07.2014 vor: "Der Gläubiger einer Entgeltforderung hat bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, außerdem einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale von 40 Euro." Und § 288 Abs. 5 Satz 3 BGB schließt mit "Die Pauschale nach Satz 1 ist auf einen geschuldeten Schadensersatz anzurechnen, soweit der Schaden in Kosten der Rechtsverfolgung begründet ist." an. Bei arbeitsrechtlichen Verzugsfällen ist immer die Regelung in § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG zu beachten: "In Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs besteht kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistandes." Und das gilt nach allgemeiner Auffassung auch schon für die vorgerichtliche Geltendmachung verzugsfähiger Ansprüche.

Die Arbeitsgerichte taten sich bislang schwer darin, dem Verzugsgläubiger Arbeitnehmer wegen § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG gegen den Verzugsschuldner Arbeitgeber die Verzugspauschale aus § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB zuzusprechen. Das LAG Köln sieht das als erstes Obergericht anders. Die 40-Euro-Pauschale sei auch auf den Verzug mit der Zahlung von Arbeitsentgelt anzuwenden. Das BGB enthalte hier keine "Bereichsausnahme". Die Regelung in § 288 Abs. 5 Satz 1 BGB sei eine "Erweiterung der gesetzlichen Regelung zum Verzugszins". Der Gesetzgeber wollte mit der Neuregelung eine Möglichkeit schaffen, Druck auf säumige Schuldner auszuüben. Die Rechtslage ist bei Arbeitnehmern, die ihr Arbeitsentgelt nicht oder nicht pünktlich erhalten, mit anderen Verzugsfällen vergleichbar (LAG Köln, 22.11.2016 - 12 Sa 524/16 - wobei das Gericht die Revision zum BAG zugelassen hat, damit in dieser Angelegenheit eine höchstrichterliche Entscheidung getroffen werden kann).

5.40 Verzugspauschale - 2

Die in § 288 Abs. 5 BGB geregelte Verzugspauschale fällt **grundsätzlich** auch in Fällen an, in denen der Arbeitgeber mit der Entgeltzahlung in Verzug ist. Aber: § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG - "In Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs besteht kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozeßbevollmächtigten oder Beistands" - **schließt als spezialgesetzliche Regelung** nicht bloß den erstinstanzlichen **Kostenerstattungsanspruch aus**. § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG neutralisiert ebenso einen entsprechenden materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch. Mit der Folge, dass auch der Anspruch auf Zahlung der Verzugspauschale nach § 288 Abs. 5 BGB ausgeschlossen ist (BAG, 25.09.2018 - 8 AZR 26/18 - zu LAG Düsseldorf, 10.10.2017 - 8 Sa 284/17).

5.41 Weiterbeschäftigungsantrag - Streitwert

"Ein Weiterbeschäftigungsantrag ist hinsichtlich **Streit- und Gegenstandswert** nicht streitwerterhöhend zu berücksichtigen, wenn er als **uneigentlicher Hilfsantrag** gestellt, über ihn **nicht sachlich entschieden** worden ist und/oder ein Vergleich keine Regelung über ihn enthält" (LAG Sachsen, 25.01.2017 - 4 Ta 293/16 (3) - Leitsatz).

5.42 Zweckentsprechende Rechtsverfolgung

Der Verlierer trägt die Kosten des Rechtsstreits - auch in der Berufungsinstanz. Zu den Kosten, die der Verlierer tragen muss, gehören nach § 91 Abs. 2 Satz 1 Alt. 1 ZPO "insbesondere die dem Gegner erwachsenen Kosten zu erstatten, soweit sie zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung" notwendig waren. Nun können die Parteien jederzeit einen Anwalt mit ihrer Interessenwahrnehmung beauftragen. Aber sind Kosten eines Anwalts noch "zweckentsprechend", wenn sich eine Partei durch einen Arbeitgeberverband oder eine Gewerkschaft vertreten lassen kann: Das BAG meint dazu: "Der obsiegenden Partei sind im Berufungsverfahren die Anwaltskosten auch dann zu ersetzen, wenn eine Vereinigung von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern i.S.v. § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und Nr. 5 ArbGG bereit gewesen wäre, die Vertretung unentgeltlich zu übernehmen" (BAG, 18.11.2015 - 10 AZB 43/15).